

LANDEARBEITSGERICHT NÜRNBERG

5 Sa 105/13

8 Ca 5775/11

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 06.11.2014

Rechtsvorschriften:

§§ 9, 10 AÜG, 307 BGB, 12 EFZG, 11 BUrIG, 130, 166, 169, 253, 295 ZPO

Leitsatz:

Während der Zeit der Überlassung hat der Leiharbeitnehmer Anspruch auf vergleichbares Entgelt, dieses umfasst auch Urlaubsentgelt und Lohnfortzahlung. Die Überlassung endet nicht automatisch bei Gewährung von Urlaub bzw. bei Erkrankung des Leiharbeitnehmers.

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.12.2012, Az. 8 Ca 5775/11, wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche aus dem „Equal-pay-Prinzip“.

Der Kläger war vom 06.07.2009 bis 16.11.2009 bei der Beklagten, einem Zeitarbeitsunternehmen, als Leiharbeitnehmer beschäftigt und wurde bei der Firma R... P... eingesetzt.

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist der schriftliche Arbeitsvertrag der beiden Parteien vom 03.07.2009 (Kopie Bl. 44 bis 45 d.A.). In § 1 des Arbeitsvertrages wird ein Stundenlohn nach der Entgeltgruppe E 1 in Höhe von 7,35 € brutto unter Bezugnahme auf den Manteltarifvertrag zwischen der CGZP und AMP vereinbart. Unter Ziffer 7 „Tarifvertrag / Gesetzliche Vorschriften:

- a) Soweit in diesem Vertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die gesetzlichen Vorschriften bzw. die einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung.
- b) Diesem Arbeitsvertrag liegen die tariflichen Bestimmungen des MTV zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA - CGZP - und der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. - AMP - in der jeweils gültigen Fassung zugrunde.
- c) Sollte der vorgenannte Tarifvertrag oder Teile aus diesem als ungültig erklärt werden und nicht von den Tarifvertragsparteien gemäß § 25 des MTV neu verhandelt werden, gelten die einschlägigen Tarifbestimmungen der Tarifvereinbarung DGB/BZA.
- d) Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden ihm die jeweils gewünschten Tarifverträge ausgehändigt.

Mit „Auskunft gemäß § 13 AÜG – J... S...“ vom 19.08.2011 (Anlage zur Klageschrift vom 26.09.2011 Bl. 6 d.A.) teilte die Firma R... dem Klägervorteiler auf dessen Anfrage vom 05.08.2011 mit, dass ein vergleichbarer Mitarbeiter in der Entgeltgruppe E 2 eingruppiert sei mit einem Stundenlohn von damals 13,29 € und dass im Übrigen die Bedingungen der Chemischen Industrie gelten (Bl. 6 d.A.). Mit Schreiben vom 26.04.2011 begehrte der Kläger gegenüber der Beklagten die Zahlung der Vergütungsdifferenz unter dem Gesichtspunkt des „Equal-pay“. Mit seiner am 26.09.2011 zum Arbeitsgericht Nürnberg erhobenen Klage macht der Kläger Zahlungsansprüche in Höhe der Differenz des gezahlten Lohnes und dem Entgelt, das ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer im Einsatzbetrieb im Zeitpunkt der Überlassung bezogen hat geltend.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 23.01.2013 der Klage stattgegeben.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 04.02.2013 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 28. Februar 2013 Berufung eingelegt und sie mit weiterem Telefax vom 04.04.2013 begründet.

Die Beklagte meint, die Vergütungsvereinbarung, die beide Parteien getroffen hätten, sei nicht intransparent. Eine Intransparenz sei nur gegeben, wenn der Inhalt der Ziffer 7 nicht klar und verständlich sei oder in sich widersprechende Regelungen vorliegen würden. Die Fälle, in welchen der Tarifvertrag der DGB/BZA gelten solle, seien jedoch eindeutig geregelt. Für den Arbeitnehmer sei klar erkennbar und verständlich, welcher Tarifvertrag den Vorrang habe, soweit die ausdrücklich genannten Bedingungen eingetreten seien. Es lägen auch keine widersprechenden Regelungen vor. Eine Rangfolge der anwendbaren Tarifverträge sei eindeutig geregelt. Zunächst solle der Tarifvertrag der CGZP/AMP gelten und wenn dieser ungültig wäre und keine Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien vorlägen, gelte der Tarifvertrag der DGB/BZA. Die Ungültigkeit des Tarifvertrages der CGZP/AMP sei für jeden Arbeitnehmer aus der Presse entnehmbar gewesen. Auch ein eventuelles Vorliegen von Tarifverhandlungen der Tarifvertragsparteien sei aus der Presse entnehmbar gewesen. Auch im Hinblick auf die konkreten Ausschlussfristen spreche gegen eine Intransparenz, dass die Ausschlussfristenregelung im Tarifvertrag der CGZP/AMP und im Tarifvertrag des DGB/BZA identisch sei. Im vorliegenden Fall sei es für die Beklagte somit bezüglich der Ausschlussfristen irrelevant, welcher Tarifvertrag im Ergebnis Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden sei. Die Beklagte ist weiterhin der Auffassung, dass selbst wenn man die Klausel wegen Ziffer 7 c) als intransparent ansehen würde, diese Intransparenz durch die Streichung der Ziffer 7 c) behoben werden könne. Die Klausel halte insoweit dem Blue-Pencil-Test stand. Nach § 306 Abs. 1 BGB würden nur noch die übrigen wirksamen Vertragsteile bestehen. Soweit die Ziffer 7 c) gestrichen würde, bleibe eine wirksame allgemeine Geschäftsbedingung bestehen. Hiernach seien dann die tariflichen Bestimmungen des Manteltarifvertrages zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA - CGZP - und dem Arbeitneh-

merverband der mittelständischen Personaldienstleister e.V. - AMP - in der jeweils gültigen Fassung zugrunde zu legen. Weiter ist die Beklagtenauffassung, dass der zugrunde gelegte Tarifvertrag der CGZP und der AMP zwar unwirksam sei, dennoch jedoch auf die Regelungen eines unwirksamen Tarifvertrages Bezug genommen werden könne, soweit im Arbeitsvertrag darauf verwiesen werde. Lediglich bezüglich der Vergütungsvorschriften des Tarifvertrages müsse ein wirksamer Tarifvertrag vorliegen. Für die übrigen Regelungen aus dem Tarifvertrag könnten auch Regelungen eines unwirksamen Tarifvertrages in Bezug genommen werden. Nach Ansicht der beklagten Partei seien daher die Ansprüche des Klägers aufgrund der Ausschlussfrist des Tarifvertrages CGZP/AMP verfallen. Darüber hinaus habe der tatsächliche Einsatz des Klägers am 15.10.2009 geendet, so dass ab diesem Zeitpunkt nicht das Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 i.V.m. § 9 Nr. 2 AÜG gezahlt werden müsse, sondern lediglich das im Vertrag vereinbarte Arbeitsentgelt. Eine Überlassung des Klägers während seiner Erkrankung bzw. auch während seines Urlaubs an den Entleiher habe jedoch nicht stattgefunden. Während dieser Zeit hätte der Entleiher andere Arbeitnehmer für die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers einsetzen müssen. Nachdem der Entleiherbetrieb grundsätzlich nicht die Risiken einer Erkrankung und eines entsprechenden Arbeitsausfalles tragen wolle, sei aus diesem Grund für die Zeiträume von Urlaub und Entgeltfortzahlung die Überlassung unterbrochen. Darüber hinaus ist die Beklagte der Auffassung, dass die Ansprüche des Klägers verwirkt seien, da die Beklagte darauf hätte vertrauen können, dass der in Bezug genommene Tarifvertrag wirksam sei. Die lange Untätigkeit des Klägers zwischen dem Zeitpunkt der schriftlichen Geltendmachung und der gerichtlichen Weiterverfolgung seiner Ansprüche habe bei ihr einen Vertrauenstatbestand geschaffen.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 23. Januar 2013, Az. 8 Ca 5775/11, zugestellt am 4. Februar 2013, ist abzuändern und nach den Schlussanträgen der I. Instanz seitens der Beklagten bzw. Berufungsklägerin zu erkennen und die Klage abzuweisen.
- II. Die Kosten des Rechtsstreits der berufungsbeklagten Partei aufzuerlegen.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt

die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Der Kläger trägt vor, dass aufgrund der unklaren Regelung in Ziffer 7 des Vertrages auch die in Ziffer 1 des Vertrages erfolgte Bezugnahme auf tarifliche Entgeltregelungen intransparent und damit unwirksam sei. Wegen der nicht wirksamen Bezugnahme auf einen gültigen Tarifvertrag greife das gesetzliche Gebot des „Equal-Pay“. Aufgrund Intransparenz der arbeitsvertraglichen Regelung in Ziffer 7 sei diese insgesamt unwirksam und könne auch nicht in Teilen aufrechterhalten bleiben. Der Anspruch des Klägers sei auch nicht durch die tarifvertragliche Ausschlussfrist erloschen. Der Arbeitsvertrag der beiden Parteien enthalte keine individualvertragliche Ausschlussfrist, so dass es nicht um die Konkurrenz zwischen einer individualvertraglichen und tarifvertraglichen Ausschlussfrist gehe. Soweit die Beklagte darauf verweise, dass auch Regelungen eines unwirksamen Tarifvertrages Bestandteil eines Arbeitsvertrages werden könnten, sei darauf hinzuweisen, dass im vorliegenden Arbeitsvertrag gerade keine Regelung bezüglich einer Ausschlussfrist vereinbart sei, sondern lediglich insgesamt eine Verweisung auf ein unwirksames Tarifvertragswerk erfolge, so dass die Ausschlussfristen somit kein Vertragsbestandteil geworden sei. Der Kläger ist weiterhin der Auffassung, dass die Ansprüche auch nicht verwirkt seien, da der gute Glaube an der Tariffähigkeit einer Vereinigung nicht geschützt sei.

Der Kläger ist weiterhin der Auffassung, dass die durch das Erstgericht vorgenommene Berechnungsweise nicht zu beanstanden sei. Insbesondere habe der Kläger auch für Zeiträume des Urlaubs und der Entgeltfortzahlung einen Stundenlohnanspruch in Höhe von 13,29 € brutto. Insbesondere sei es so, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten für die Urlaubs- und Lohnfortzahlungszeiträume nicht unterbrochen worden sei, so dass die Beklagte gegenüber dem Kläger nach §§ 3, 4 EFZG Entgeltfortzahlung schulde.

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1, 2 b ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben, denn dem Kläger stehen die geltend gemachten Differenzbeträge zuzüglich von Zinsen zu.

1. Die Beklagte ist nach § 10 Abs. 4 AÜG verpflichtet, dem Kläger für die Zeit der Überlassung an die Firma R... das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, wie es die Entleiherin ihren Stammarbeitnehmern gewährt.
 - a) Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verpflichtet den Verleiher, dem Leiharbeiter das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt (Equal-Pay). Von diesem Gebot der Gleichbehandlung erlaubt das AÜG eine Abweichung durch Tarifvertrag, wobei im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeit-

nehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen arbeitsvertraglich vereinbaren können (§ 9 Nr. 2 AÜG), mit der Folge, dass der Entleiher grundsätzlich nur das tariflich vorgesehene Arbeitsentgelt gewähren muss (§ 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG).

- b) Auch wenn die Vergütungsregelung in Ziffer 1 b) des Arbeitsvertrages eine ausreichend transparente Regelung darstellt, wie von der Beklagten geltend gemacht, und mithin nicht von der fehlenden Transparenz der Verweisungsregelung in Ziffer 7 des Vertrages erfasst wird, liegt hierin keine wirksame Inbezugnahme geltenden Tarifrechts.

Das Gebot der Gleichbehandlung nach § 10 Abs. 4 Satz 1 und Satz 4 AÜG wird nicht gemäß § 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG durch Bezugnahme auf einen von der CGZP abgeschlossenen Tarifvertrag ausgeschlossen. Die CGZP konnte keine wirksamen Tarifverträge abschließen. Nach den Entscheidungen des 1. Senates des Bundesarbeitsgerichtes vom 14.12.2010 (1 ABR 19/10 - BAGE 136, 302), dem Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg vom 09.01.2012 (24 TABV 1258/11) sowie der Zurückweisung der hiergegen gerichteten Nichtzulassungsbeschwerde (BAG vom 22.05.2012 - 1 ABN 27/12) ist rechtskräftig und mit bindender Wirkung gegenüber jedermann festgestellt, dass die CGZP seit ihrer Gründung und jedenfalls bis zum 14.12.2010 nicht tariffähig war. Die §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG setzen jedoch einen zum Zeitpunkt der arbeitsvertraglichen Vereinbarung und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses wirksamen Tarifvertrag voraus. Fehlt einer Tarifvertragspartei die Tariffähigkeit, kann sie allenfalls eine Kollektivvereinbarung ohne normative Wirkung, aber keinen Tarifvertrag im Sinne des § 1 Abs. 1 TVG abschließen. Trotz fehlender Tariffähigkeit abgeschlossene „Tarifverträge“ sind deshalb von Anfang an unwirksam (so BAG vom 13.03.2013 - 5 AZR 954/11 in NZA 2013, 680).

- c) In dieser Grundsatzentscheidung hat das Bundesarbeitsgericht zudem festgestellt, dass die Lehre vom fehlerhaften Tarifvertrag bei einer Verweisung auf tarifvertragliche Regelungen im Rahmen des § 9 Nr. 2 AÜG nicht zur Anwendung gelangt. Denn es geht in einem solchen Fall nicht um die Rückabwicklung vollzogener Tarifverträge, sondern um die Rechtsfolge des Scheiterns einer vom Gesetz nach

§§ 9 Nr. 2 und 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG eröffneten Gestaltungsmöglichkeit. Dabei muss nichts rückabgewickelt werden. Der Arbeitnehmer behält die bezogene Vergütung aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung und erwirbt darüber hinaus nach § 10 Abs. 4 AÜG einen Anspruch auf die Differenz zu dem Entgelt, das er erhalten hätte, wenn das Gebot der Gleichbehandlung von Anfang an beachtet worden wäre.

- d) In derselben Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass ein etwaiges Vertrauen der Verleiher in die Tariffähigkeit der CGZP nicht geschützt ist.

Zwar kann es der aus Art. 20 Abs. 3 GG hergeleitete Grundsatz des Vertrauensschutzes gebieten, einen durch gefestigte Rechtsprechung begründeten Vertrauensstatbestand erforderlichenfalls durch Bestimmungen zur zeitlichen Anwendbarkeit einer geänderten Rechtsprechung oder Billigkeitserwägung im Einzelfall Rechnung zu tragen. Die Entscheidungen zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP waren jedoch mit keiner Rechtsprechungsänderung verbunden. Weder das Bundesarbeitsgericht noch ein Instanzgericht hatten jemals zuvor in einem dafür nach § 2 a Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. § 97 ArbGG vorgesehenen Verfahren die Tariffähigkeit der CGZP bejaht.

Ein dennoch vom Verleiher möglicherweise aufgrund des Verhaltens der Bundesagentur für Arbeit oder sonstiger staatlicher Stellen entwickeltes Vertrauen in die Tariffähigkeit der CGZP ist nicht geschützt. Die Tariffähigkeit der CGZP wurde bereits nach deren ersten Tarifvertragsabschluss im Jahr 2003 in Frage gestellt und öffentlich diskutiert. Wenn ein Verleiher gleichwohl zur Vermeidung einer Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer von der CGZP abgeschlossene Tarifverträge arbeitsvertraglich vereinbart hat, bevor die dazu allein berufenen Gerichte für Arbeitssachen über deren Tariffähigkeit befunden hatten, ist er ein Risiko eingegangen, das sich durch die rechtskräftigen Entscheidungen zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP realisiert hat. Ein Vertrauensschutz für die Beklagte ist aus diesem Grund nicht geboten.

2. Der Anspruch des Klägers auf gleiches Arbeitsentgelt ist nicht durch die Bezugnahme auf eine tarifvertragliche Ausschlussfristenregelung verfallen.
- a) Eine in dem in Ziffer 7 b) des Arbeitsvertrages in Bezug genommenen Manteltarifvertrages der CGZP enthaltene Ausschlussfristenregelung ist nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages des Klägers geworden.

Die Arbeitsvertragsparteien sind zwar grundsätzlich frei, ein kollektives Regelungswerk einzelvertraglich in Bezug zu nehmen, ohne dass es auf dessen normative Wirksamkeit ankommt.

Eine derartige Abrede scheidet jedoch aus, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass nur ein wirksamer Tarifvertrag habe vereinbart werden sollen. Das ist vorliegend der Fall, denn nur mit einer Inbezugnahme auf einen wirksamen Tarifvertrag konnte die Beklagte als Klauselverwenderin den Zweck der Bezugnahme - das Abweichen vom Gebot der Gleichbehandlung nach § 9 Nr. 2 AÜG erreichen (so BAG vom 13.03.2013, a.a.O.).

Dieser Wille der Arbeitsvertragsparteien ergibt sich im vorliegenden Fall zudem aus der Regelung in Ziffer 7 c) des Vertrages, in dem die Wirksamkeit der in Bezug genommenen Tarifregelung ausdrücklich angesprochen worden ist.

- b) Eine wirksame Inbezugnahme einer anderweitigen tarifvertraglichen Ausschlussfrist erfolgte im vorliegenden Fall ebenfalls nicht.

Bei der Regelung in Ziffer 7 des Vertrages handelt es sich, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, um eine intransparente Bezugnahme Klausel.

Insoweit kann auf die Ausführungen im Ersturteil verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung abgesehen werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 13.03.2013 (a.a.O.) festgestellt, dass eine Bezugnahme Klausel auf unterschiedliche Tarifverträge be-

reits dann intransparent und nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam ist, wenn der Arbeitnehmer nicht bei Vertragsabschluss und für die Dauer des Arbeitsverhältnisses erkennen könne, welches von mehreren tariflichen Regelungswerken zu einem bestimmten Zeitpunkt auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll.

Dies wird durch die Regelung in Ziffer 7 c) des Vertrages nicht gewährleistet, da für den Kläger weder zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch zu einem bestimmten Zeitpunkt danach erkennbar war, welche der in Betracht kommenden Tarifverträge nach den Regelungen in Ziffer 7 b) und 7 c) zu welchem Zeitpunkt auf sein Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen sollen.

Insoweit wurde eine tarifrechtliche Ausschlussfristenregelung nicht Vertragsbestandteil.

3. Die Ansprüche des Klägers sind auch nicht verwirkt. Jedenfalls ist das notwendige Umstandsmoment nicht erfüllt. Die Beklagte konnte nicht davon ausgehen, dass der Kläger seine Ansprüche nicht mehr gelten machen würde. Der gute Glaube an die Tariffähigkeit einer Vereinigung wird nicht geschützt (vgl. BAG, Urteil vom 15.11.2006, 10 AZR 665/05 in NZA 2007, 448 bis 453). Im Übrigen hatte das Arbeitsgericht Berlin bereits mit Beschluss vom 01.04.2009 (35 BV 17008/08) die Tariffähigkeit der CGZP verneint. Ein schützenswertes Vertrauen der Beklagten in die Tariffähigkeit der CGZP bei Vertragsabschluss am 03.07.2009 konnte daher nicht entstehen.
4. Die vom Erstgericht vorgenommene Berechnung der streitgegenständlichen Forderung ist nicht zu beanstanden.
 - a) Der Kläger hat Anspruch auf die im Entleiherbetrieb nach den tarifvertraglichen Regelungen der Chemischen Industrie an Stammarbeitnehmer bezahlte Zuschläge. Die Berechnungen des Klägers beruhen dabei hinsichtlich der Anzahl der geleisteten Stunden und der zuschlagspflichtigen Stunden auf den von der Beklagten erstellten Abrechnungen. Insoweit werden die Berechnungen von der Beklagten auch nicht beanstandet.

- b) Soweit die Beklagte hinsichtlich der Berechnung des Differenzlohnes für den Oktober und November 2009 eingewendet hat, dass das Erstgericht nicht ausreichend berücksichtigt habe, dass der Kläger ab dem 15.10.2009 aufgrund Krankheit und Urlaubs nicht mehr überlassen gewesen sei, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die vom Kläger geltend gemachten Zahlungsansprüche Arbeitsentgelt im Sinne von § 10 Abs. 4 AÜG betreffen. Hierunter fallen nicht nur das laufende Entgelt, sondern auch alle Zuschläge und Zulagen, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung sowie weitere Vergütungsbestandteile. Der Begriff des Arbeitsentgeltes ist insoweit weit zu verstehen (BAG vom 23.03.2011 - 5 AZR 7/10 in NZA 2011, 850 bis 854). Gewährt der Verleiher dem Leiharbeitnehmer während des Zeitraumes einer Überlassung Urlaub, berechnet sich das Urlaubsentgelt nach dem dafür beim Entleiher anzuwendenden Bestimmungen (BAG vom 28.05.2014, 5 AZR 423/12, abgedruckt in JURIS). Die Berechnungen des Klägers beruhen hinsichtlich der Anzahl der geleisteten Stunden und der zuschlagspflichtigen Stunden auf den von der Beklagten erstellten Abrechnungen. Gleiches gilt für die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Insoweit werden die Berechnungen von der Beklagten auch nicht beanstandet. Der Anspruch aus § 10 Abs. 4 AÜG auf vergleichbares Entgelt und demnach auch auf Entgeltfortzahlung besteht für die Zeit der Überlassung. Die Überlassung wiederum ist abhängig von den Vereinbarungen, die der Verleiher sowohl mit dem Zeitarbeiter als auch mit dem Entleiher getroffen hat. Alleine der Umstand einer Erkrankung bzw. der Gewährung von Urlaub, berühren die Frage der Überlassung nicht, da dies sonst zu einer Umgehung zwingenden Gesetzesrechtes führen würde (§ 12 EFZG, § 13 BUrlG). Eine Aufhebung der Überlassung ab dem 15.10.2009 aufgrund einer Verabredung zwischen dem Kläger bzw. auch einer Vereinbarung mit dem Entleiherbetrieb behauptet die Beklagte selbst nicht, so dass davon auszugehen ist, dass die Überlassung des Klägers an die Firma R... erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 16.11.2009 geendet hat.
5. Wird Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt, bestimmt sich die Berechnung des Anspruches nach dem Bundesurlaubsgesetz. Die Urlaubsabgeltung ist bei durchgehender Überlassung an einen Entleiher gemäß § 7 Abs. 4, § 11 BUrlG zu berechnen. Bei der Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruches ist

nach § 11 BUrIG das Entgelt zugrunde zu legen, das der Leiharbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erzielte, unabhängig davon, ob er in diesem Zeitraum durchgehend überlassen wurde (BAG vom 28.05.2014, 5 AZR 423/12 a.a.O.). Der klägerische Anspruch besteht daher mindestens in der vom Arbeitsgericht Nürnberg ausgeurteilten Höhe und ist daher nicht zu beanstanden.

6. Der Anspruch des Klägers auf Bezahlung von Verzugszinsen ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Ziff. 1 BGB i.V.m. der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der beiden Parteien in § 1 Buchstabe d. des Arbeitsvertrages. Die Zinshöhe ergibt sich aus § 288 Abs. 1 BGB.

Die Berufung war damit als unbegründet zurückzuweisen.

III.

1. Die unterlegene Beklagte hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).
2. In Bezug auf die in diesem Verfahren streitige Gesamtberechnung der Vergütungsansprüche wird dem vorliegenden Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung beigemessen (§ 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Nöth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Knauber
ehrenamtlicher Richter

Schnackig
ehrenamtlicher Richter